

アクティブラーニングの就職に対する効果：
主体的・能動的な学習を受けた学生の就職に対する意味づけ
The Effect of Active Learning for Job Hunting

竹内 一真

Kazuma Takeuchi

要旨：近年、産業界においてはコンピテンシーを重視して人事を進める方針が強まり、その流れの中で高等教育においてもコンピテンシーを高めるアクティブラーニングが行われるようになってきている。本稿では採用においても重視されるようになってきたコンピテンシーを高めるアクティブラーニング経験が就職においてどのような効果を発揮していると就職活動を終えた大学生の意味付けを通じて明らかにするというものである。10名を研究協力者に行ったライフストーリーインタビューではアクティブラーニングが就職活動に直接的に影響を与えたプロセスが示されると同時に、学校で身につけたコンピテンシーを就職活動で調整して使用している点が示された。

キーワード：アクティブラーニング、就職、コンピテンシー、ライフストーリー

Abstract: In recent years, in the industrial arena, the policy of promoting personnel with emphasis on competency has strengthened, and active learning to increase competency in higher education is underway. This study clarifies the effect of active learning for job hunting. The research subject are students who have already finished job hunting activity and have taken active learning through university life. The data is collected to use life story interview for 10 students. The findings are summarized as follows. First, the active learning experience directly affects the job hunting. Second, students adjust the competency in job hunting activity which they acquire through university life.

Keywords: active learning, job hunting, competency, life story

1. 問題と目的

近年、アクティブラーニングと呼ばれる授業形態が高等教育を中心に注目を集めている。溝上はアクティブラーニングを「一方的な知識伝達型講義を聴くという（受動的）学習を乗り越える意味での、あらゆる能動的な学習のこと。能動的な学習には書く・話す・発表するなどの活動への関与と、そこへ生じる認知プロセスの外化を伴う（溝上、2016: pp.3-4）」と定義している。能動的な学習とはディスカッションや協同学習、探究型学習、プロジェクト学習など多様な学習形態が含まれる。これらの学習形態を教え手の意図や目的に応じて使い分けていくわけであるが、ただグループワークをすれば能動的な学習になるかといえば、そうではない。この点に関して文部科学省は「主体的・対話的で深い学び」の重要性を説いている。主体的な学びとは学習者一人ひとりの見方を大切に、自らの意

思や判断で学習を進めることを指し、対話的な学びとは他者との対話を通じて自らの視点に気づくことを指し、そして深い学びとは主体的な学びや対話的な学びを通じて自らの視点や判断を深め、より高次の思考へと促すことを指す（高木，2018）。

このような授業形態が注目を集める理由としては、学生が講義に興味を示さないという高等教育内部の問題が一つのきっかけとしてあるものの、背後においてより直接的に影響を及ぼしている要因として社会要因が挙げられる（溝上，2014）。1990年代に入ると、多くの経済先進国で教育目標として理科や算数といった基礎学力以外に、コミュニケーション能力や論理的思考力といったような高次の認知的・対人関係能力、いわゆるコンピテンシーを求めるようになってきた。このようなポスト近代的能力（本田，2005）を求めるようになってきた背景にはグローバルに進行する知識経済への移行という世界的な課題がある。知識経済においては単に知識を所有しているだけでなく、それを状況に応じて使うことができるということが求められる。さらにグローバル化の中で社会は以前よりもはるかに激しく変化するようになってきている。従って、状況それ自体が容易に変化する時代に、現代に生きる労働者は、その変化に合わせて知識を身に付け、利用可能な状態へ持っていくことが求められるのである。このように、社会の側で求められる能力が変化してくれば、当然のことながらより職業にダイレクトに結びつく高等教育の変化も激しくなってくる。そこで、思考力やコミュニケーション能力の育成をうたっているアクティブラーニングに白羽の矢が立ったのである。

では、実際にアクティブラーニング経験はその後のキャリア形成にどのような影響を与えるのだろうか。先に見たようにアクティブラーニングはコンピテンシーを伸ばす一つの授業形態として注目を集めたという背景がある。企業側としては、コンピテンシーを測定し、人事と結びつけながら人材を育成してきた。このようなコンピテンシーの測定において使われるのが行動結果面接（Behavioral Event Interview：以下 BEI）である（Boyatzis，1982）。岩脇（2006・2007）は新卒採用の面接という場において BEI に近い手法を使って大学生のコンピテンシーを計測しているということを明らかにしている。

コンピテンシー面接を新卒採用にどの程度使うかは別にしても実践的な能力をとらえる重要性が高まっており、それに付随するかのよう面接やエントリーシート以外にグループワークやプレゼンテーションなどの課題を採用プロセスに入れるようになってきているのである。このように、企業側からはアクティブラーニングの成果であるコンピテンシーを、採用をはじめとする人材育成につなげようとする動きはある。

このように、アクティブラーニングを積極的に授業の中に取り入れようとする大学が増えていく中で、大学でのアクティブラーニングの経験がキャリアという観点から問われることになるのが就職活動ということになろう。そこで、本稿ではアクティブラーニングを積極的に行っている大学に通う大学生を対象として、自らのアクティブラーニング経験が就職活動という場においてどのように活かすことができたのか、あるいは企業側から評価

してもらえたと意味づけているのかということを中心に分析を行う。

2. 方法

2.1 研究協力者

ここまで見てきたような研究目的に沿うような大学生を選ぶ際にはまずアクティブラーニングを積極的に進めている大学を選定していく必要がある。そこで、本稿では多摩大学グローバルスタディーズ学部（School of Global Studies：以下、SGS）に焦点を当てることとする。SGS では入学定員が 150 人と少人数制で授業を進めており、一クラスを平均すると 15 人程度と少ない。また、1 学年時から必修で英語集中教育（Academic English Program. 以下 AEP）を行っており、習熟度に合わせて一クラス 20 人前後の中で対話的な教育を進めている。つまり、1 年時からアクティブラーニングを受けられる環境にあるといえるのである。そのような少人数制教育の中、SGS では全学年にわたり積極的にグループワークやディスカッション、プレゼンテーションなどを用いたアクティブラーニングを進めている。

本稿では調査対象時点で 3 年間以上 SGS に通い、調査対象時に 100 単位以上を有し、かつ就職活動において内定を得た大学 4 年生 10 名を対象とした。10 名の内訳としては男性 2 名、女性 8 名となっている。

2.2 調査方法

大学生の就職活動時に感じたアクティブラーニングの効果を明らかにするため、本稿では研究協力者に対してライフストーリーインタビューを行った。ライフストーリーインタビューとは人生の出来事に関する意味付けを個人の主観的観点から捉えるためのインタビュー手法を指す（やまだ、2007）。

各研究協力者に対してインタビュー時間として 1 時間 30 分程度の協力を依頼し、大学の中の個室において 1 対 1 でインタビューを行った。インタビューでは 2 台のボイスレコーダーを用いた。質問は大学 1 年時から 3 年時に至るまでの履修プロセス、就職活動における内定を得るまでのプロセス、内定を得る際に有効だった授業やその特徴という 3 点を軸に話を聞いている。インタビュー終了後にすべてのインタビューデータに関して文字起こしをしている。また、インタビューの前に調査の概要、個人情報の保護に関して話すとともに、研究成果の公表に関して同意を得た。

分析では文字起こしを行ったデータを対象に内定を得るのに寄与した授業形式とそれが就職活動に与えた影響という点を中心にコード化していった。その結果、大きくプレゼンテーション、ディスカッション、グループワークという三つの授業形態のカテゴリーからの影響にまとめられ、それぞれに下位カテゴリーとして具体的な就職の影響が示された。また、大学で得たコンピテンシーの就職時の使用方略に関しては大きく主体性・積極性、

チームワーク，思考力という三つカテゴリーが得られた。それぞれにおいて直接的に使うのではなく，修正を行いながら利用していることが示された。

3. 結果

3.1 授業形式の就職活動へ与えた影響

授業形式として大きくプレゼンテーションからの影響，ディスカッションからの影響，グループワークからの影響という三つの授業形式から就職活動へ影響があったことが示されている。

プレゼンテーションからの影響では「表現の工夫」，「人前で話す緊張感の低減」，「話し方の工夫」，「プレゼンテーションへの慣れ」という 4 つの下位カテゴリーが示された。具体的に見ていくと，「表現の工夫」では採用においてグループディスカッションが実施された際，言い方や表現の仕方を分かりやすく話そうとしたという語りが得られた。また，「人前で話す緊張感の低減」に関しては人前で話すことに抵抗がなくなり，グループワークなどで自分が話せないで終わるということがなかったという語りが得られた。そして，「詰め込まない工夫」ではプレゼンテーションで話を詰め込み過ぎてしまい，言いたいことがうまく伝わらなかったという経験から，面接では話を詰めこみすぎないように工夫をしたと語っていた。最後の「プレゼンテーション自体の慣れ」というのはプレゼンテーションを採用プロセスの中に組み込んでくる企業を受ける際に苦とならなかったと語っている。

次にディスカッション形式の授業から得た影響として「異なる意見への肯定的態度」，「ゴールへの意識」，「役割認知」，「意見集約」，「多様な視点」，「答えのない問いへの構え」という 6 つの下位カテゴリーが得られた。「異なる意見への肯定的態度」においては，意見が違っても全否定せずに他者に対して肯定的な態度を示すことができたという語りが得られた。つぎの「ゴールへの意識」ではグループディスカッションで混沌とした状況でもゴールを常に意識することができたと言っている。次に，「役割認知」では採用のグループディスカッションで自分の立ち位置が明確となったと言っている。また，「意見集約」ではグループディスカッションで話し合いをまとめるなどが苦にはならなかったと言っている。そして「多様な視点」では自分の視点を相対化して多様な視点から意見が言えたと語っている。最後の「答えのない問いへの構え」では正解がないような問いに対して自分なりのスタンスが見えたと語っている。

最後のグループワークからは「他己紹介」と「自己紹介」という下位カテゴリーが見いだされた。他己紹介では他人を紹介するという採用プロセスがあった際にそのまま過去に授業やったグループワークの経験が役に立ったと言っている。そして，「自己紹介」では自分をどのように話すのかということへの慣れがあったと言っている。

3.2 調整方略のプロセス

調整方略のプロセスでは主体性・積極性、チームワーク、思考力というコンピテンシーが見いだされ、それぞれ失敗からどのように調整したのかという語りが見いだされた。

主体性・積極性に関しては「主体性・積極性の出し方」，「業種ごとの違い」が下位カテゴリーとして見いだされた。「主体性・積極性の出し方」としてはグループワークで主体的に動くが空回りしてしまったおという経験から主体性は大事だがあくまで周りを見ながら使いどころを間違えないようにしていたと方略を変化させている。つぎの「業種ごとの違い」では積極的にどんどんいっていったら業種によってはそのようなぐいぐい行くような積極性はかえってマイナスになると経験から、事前に業種ごとの人材ニーズを調べてから望むようにしていたと方略を変化させている。

次にチームワークでは「出会ったことのない人への対処」，「のめり込み過ぎ」，「結論重視」という三つの下位カテゴリーが見いだされた。「出会ったことのない人への対処」では大学で普段やるグループワークでは出会ったことのないような人と接した際に引いてしまって自分を出せなかったという経験から、採用という場を意識し多様な人がいたとしても自分を出すことを心がけるという方略へと変化させている。また、「のめり込みすぎ」はグループワークの際ののめり込み過ぎてしまい採用という場を忘れてしまったという経験から、冷静さを忘れずに我を忘れそうになったら一步引くという方略へと変化させている。最後に「結論重視」では、グループワークにおいてチームに与えられた課題があり、その答えを出したら時間があまっても終わりにしていたということがあった。しかし、採用においては結論を出すことではなく、その過程が重要であることに気づき、結論が出て時間があるうちは深めたり、新たな視点を出したりするという方略へと変化させていた。

最後の思考力では「思考力の出し方」という下位カテゴリーが見いだされた。採用では自分と比べたときにあきらかに思考力が落ちるような学生がいたとしても自分が落ちてしまったという経験から、考えた内容の出し方や自分の見せ方を考えるように方略を変化させたと言っている。

4. 考察

ここまで得られた知見を基に大学でのアクティブラーニングに対する就職活動への支援という観点から授業内での意識づけと調整指導の必要性という二点に関して考察を進めていく。

最初の授業内での意識づけという観点に関してであるが、本稿の結果からアクティブラーニング型の授業が就職活動において効力を発揮することは示された。もちろん、プレゼンテーション形式の学習に慣れていれば、就職活動においてプレゼンテーションが必要

となる採用プロセスがあれば応用が効くというのはもちろんあろう。しかし、本稿で示すプレゼンテーションやディスカッション、グループワークなどのアクティブラーニングから様々な採用プロセスへのつながりが見出されている。例えば、プレゼンテーションというアクティブラーニングの形式を通じて面接で詰め込まない工夫をする技術につなげている。このようにアクティブラーニングと採用のつながりは就職の段階で気づくことになる。アクティブラーニング型授業経験と就職活動の関連性があることは示されていることから、より授業内で意識づけをしていく必要性がでてこよう。

次に調整指導の必要性という観点からであるが、本稿の結果から学校で得た経験をそのまま就職活動の場に持って行ってしまうと失敗してしまう可能性が高いことが示された。例えば、主体性・積極性に関してであるが、大学という場所であれば主体性や積極性は高く評価されることがあるが、企業側としては出し方や使い方があり、場の空気を見読みながら使うことが求められる。このように大学で求められるコンピテンシーと採用場面で評価されるコンピテンシーは違う場合があり、このような差異に気づかずに就職活動に望めば失敗をしてしまうということになろう。そのため、キャリア支援課など大学での就職支援において学業と採用という二つの場面においてコンピテンシーの使い方の差異を大学生に伝えていく必要がある。また、今後とも引き続き大学生がどのように調整方略を使って学業と採用の場面を橋渡ししているのか明らかにしなくてはならないだろう。

参考文献

- Boyatzis, RE. (1982) *The competent manager: A model for effective performance*, Willy.
- 本田由紀 (2005) 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで-』 NTT 出版.
- 溝上慎一 (2016) 『改訂版 高等教育におけるアクティブラーニング 理論編』 東信堂.
- 溝上慎一 (2014) 『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』 東信堂.
- 岩脇千裕 (2006) 大学新卒者に求める「能力」の構造と変容 - 企業は「即戦力」を求めているのか, *Works Review*, 1, 36-49.
- 岩脇千裕 (2007) 大学新卒者採用における面接評価の構造, 日本労働研究雑誌, 567, 49-59,
- 高木展郎 (2018) 「主体的・対話的で深い学び」の意味. 教職員支援機構 (編) 『主体的・対話的で深い学びを拓く』, pp.8-12, 学事出版.